8ème Convention Nationale des Agroéquipements

12 et 13 avril 2012

« Accueillir et manager la génération « Y »
dans nos entreprises »

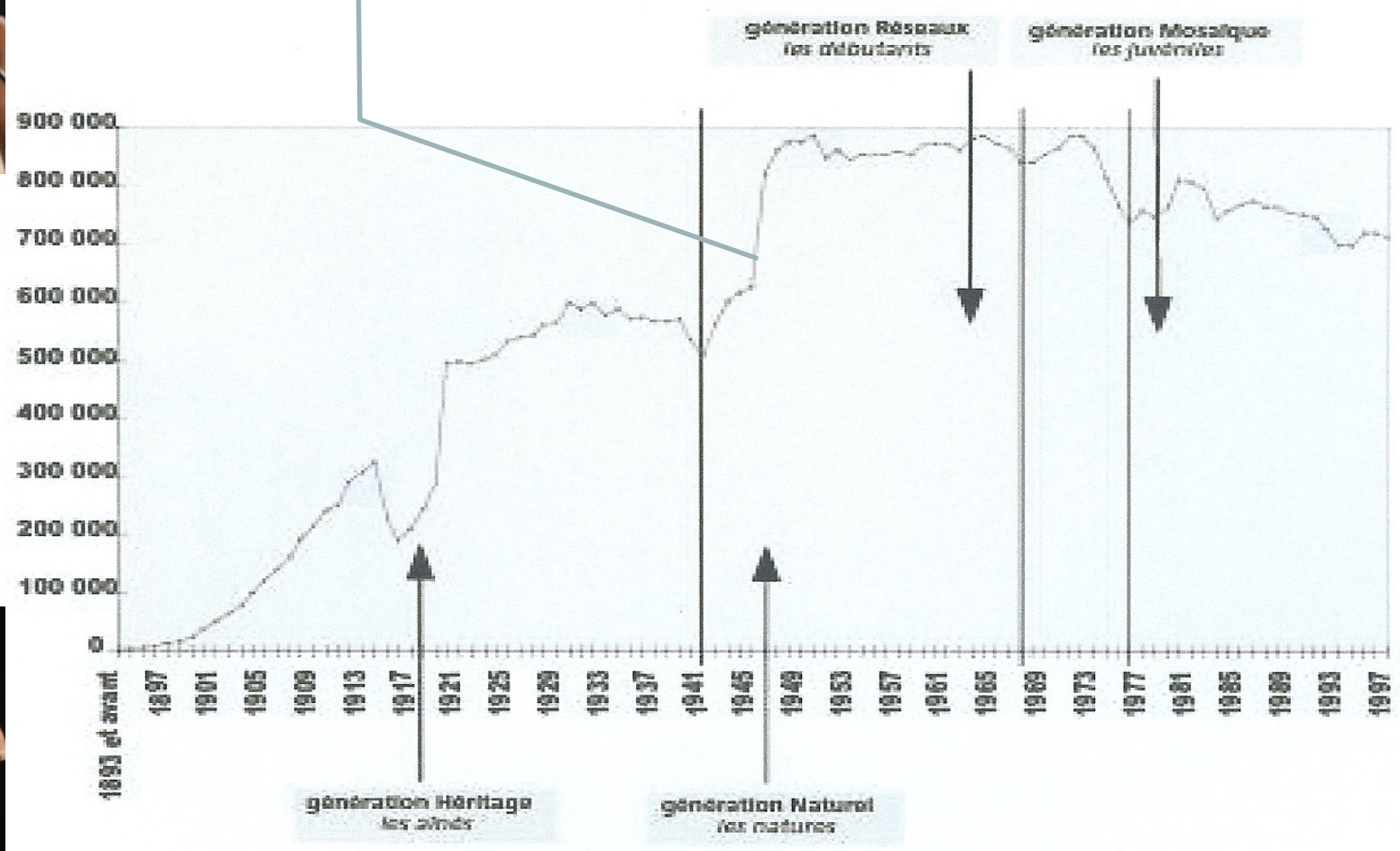
Philippe Pierre (visitez le site www.philippepierre.com)
(Paris Dauphine - Master de Management Interculturel)

Au moins 4 générations qui se font face….

- **Génération Héritage** (+ 65 ans…)
- **Génération Naturel** (les quadras et les quinquas)
- **Génération Réseaux** (les trentenaires) ou **X**
- **Génération Mosaïque** (les vingtenaires) ou **Y**

Sources : William Strauss & Neil Howe ; Jean-Luc Excousseau.

« Les inégalités qui traversent chaque génération sont beaucoup plus fortes que les inégalités entre générations »



Graphique 1 - La population française en 2000 (données INED)

Génération Mosaïque (18-30 ans)

Comptons sur nous… Fun et « carpe diem »

Crise , flexibilité, risques, pandémies (Sida)

Usage inné des NTIC (« digital natives »)

Société de l'écran (comment tu fais ton bouquet ?)

21 jours MIT pour les « camélons nomades »

Génération poly-tribale…plutôt « raves », « JMJ » ou « technoparades » que « secours populaire » !

Surfer… curieux de tout… « sérendipité »

Jouer dans un espace « polychrone » et « immédiat »

N'hésitent pas à parler de leur intimité malgré un autrui absent

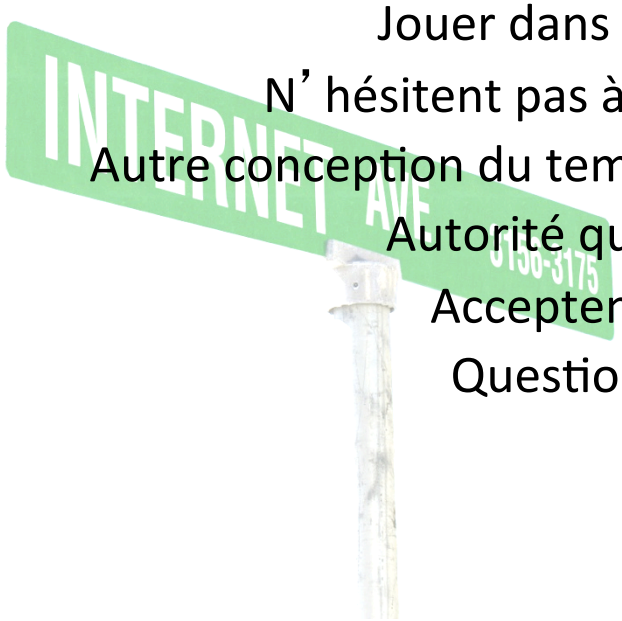
Autre conception du temps de travail : « gros coups de colliers et journées off »

Autorité qui découle de la compétence, pas de l'âge

Acceptent d'être managés par des plus jeunes…

Questionner les offres… comprendre pourquoi

Le « dessert en premier » ?



Génération Réseau (31-47 ans)

Fin de… la croissance, fin du couple, fin des puissances…

Du bipolaire…au multipolaire… Génération « Gorby »

Rubik's Cube et premières fortunes à l'Est

Génération « Bisounours » ou F. Dolto

Génération « discrète » face à l'accident : Amoco, Tchernobyl…

« Terre » à « Terre »

Génération des diasporas, des premières communautés sur le net, des réseaux sociaux (facebook, linkedin…)

Génération « pivot » au fort pouvoir prescripteur

Une famille stable, un conjoint à soi, une maison à soi…

Friends ou héros solitaire ?

Génération Naturel (48-67 ans)

Les « Baby boomers »
Flower power ou Vietnam ?
« Pour moi la vie va commencer… »
Libération des mœurs, de la femme …
Ailleurs que la Nation…
Autre chose que le travail…
Abondance
A imposé ses codes
Corps… consommer pour se retrouver, se découvrir…
Coach, brain storming, maïeutique… Génération JJR
Années bleues ou années blues ?
Enfants gatés… mais parents vieillissants
Et si j'avais tout faux ?
Stress, contrôle de soi…

Génération Héritage (68-85 ans)

Investissement maximal dans le travail, la famille…

Trente glorieuses, trente piteuses, vingt radieuses ?

Grille de lecture : Progrès, Etat…

Besoin d'un mode d'emploi

Ingénieur…Médecin…Expert certifié

Epargner

Générosité : dons, garde d'enfants, cautions…

Bénévolat, associations…

Virtuel : 2 % ?

Grandes messes… consommer pour célébrer

Génération des métaux : argent, or, platine…

Repères	HERITAGE	NATUREL	RESEAUX	Y
	La société du travail et de la croissance	La société du progrès	La société du risque	La société de l'incertitude
Historiques	Le pays à reconstruire	L'accélération des mutations avec mai 1968	Tchernobyl et le sida La chute du mur de Berlin et l'écroulement des idéologies	La généralisation des technologies de la relation
Economiques	La croissance et le plein emploi	L'apparition d'un marché du travail et la croissance du salariat féminin	La croissance en panne et le chômage qui se développe	Une économie financiarisée
Juridiques	Un régime patriarcal	La femme est un sujet à part entière	L'enfant est un sujet de droit	Des individus autonomes dans un entrelacs de lois
Sociaux	Une société verticale descendante. Primauté du collectif sur l'individuel	La verticalité de la société est affaiblie	Les dynamiques horizontales se développent	La relation se substitue à l'autorité. Primauté de l'individuel sur le collectif.

Un management de tous les âges...

Bonnes pratiques / Points clés à retenir

- Un management de proximité ? On rejoint une entreprise, mais on quitte son manager !
- Proposer non pas un « poste » mais une « valeur d'emploi » dans laquelle comptent les ingrédients symboliques et imaginaires (force de la « culture d'entreprise »)
- Favoriser note d'étonnement , tutorat, parrainage… pour éviter les subordonnés, sous la main, sous les yeux…
- Ouvrir les outils de l'entreprise à la jeune génération (Facebook, BlackBerry…)
- La réussite passe par un apprentissage tout au long de la carrière (situations apprenantes). Régénérer les talents !
- Miser sur l'exigence : le « mosaïque » ou « Y » est un élastique, très efficace quand on le tend ! Confiez-lui des tâches à mener à bien dans des délais courts. Ils ont pu apprendre la compétition.
- Aider à décoder le « off », revenir sur l'histoire et offrir des occasions de veille.
- Revenir à un management de proximité : le « mosaïque » ne se gère pas de loin. Il faut le recadrer au jour le jour.
- Inventer un management ludique et interactif mais… Savoir transformer les « pourquoi » en « comment » (avec les + jeunes)
- Faire exprimer les talents cachés ou périphériques
- Evaluer systématiquement performance, compétences clés et potentiels

8ème Convention Nationale des Agroéquipements

12 et 13 avril 2012

« Accueillir et manager la génération « Y »
dans nos entreprises »

Philippe Pierre (visitez le site www.philippepierre.com)
(Paris Dauphine - Master de Management Interculturel)